



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian yang berjudul “Analisis pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Proactive Personality* Terhadap *Meaning of Work* serta implikasinya terhadap *Employee Creativity* : telaah pada Karyawan PT Mitra Konsultansi Indonesia” peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner *main-test*, mayoritas responden dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:
 - a. Berjenis kelamin laki-laki, sejumlah 51 responden atau sebesar 60%
 - b. Memiliki status sebagai karyawan tetap, sejumlah 85 responden atau sebesar 100%
 - c. Telah bekerja di PT Mitra Konsultansi Indonesia selama 1-3 tahun, sejumlah 49 orang atau sebesar 58%
 - d. Bekerja di departemen *business development*, sejumlah 17 orang atau sebesar 20%
 - e. Berada di posisi *staff*, sejumlah 60 orang atau sebesar 71%
 - f. Berdomisili di Tangerang, sejumlah 32 orang atau sebesar 38%
 - g. Memiliki pendidikan terakhir S1, sejumlah 56 orang atau sebesar 66%
 - h. Berada pada rentang usia 27-31 tahun, sejumlah 30 orang atau 36%

2. Berdasarkan hasil dari hipotesis penelitian, yaitu:
 - a. H1: *Perceived Organizational Support* tidak memiliki pengaruh terhadap *meaning of work*. Hipotesis ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,152, *T-Statistics* sebesar 0,529 (>1.64), dan *P-Values* sebesar 0,597 (<0.05).
 - b. H2: *Proactive personality* memiliki pengaruh positif terhadap *meaning of work*. Hipotesis ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur positif sebesar 0.095, *T-Statistics* sebesar 3.068 (>1.64), dan *P-Values* sebesar 0.002 (<0.05).
 - c. H3: *Meaning of work* memiliki pengaruh positif terhadap *employee creativity*. Hipotesis ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur positif sebesar 0.109, *T-Statistics* sebesar 2.122 (>1.64), dan *P-Value* sebesar 0.034 (<0.05).

5.2. Saran

5.2.1. Saran Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran untuk perusahaan, yaitu:

1. Indikator EC4 pada variabel *employee creativity* yang berisikan tentang kemampuan menunjukan keaslian hasil pekerjaan karyawan PT Mitra Konsultansi Indonesia memiliki *mean* paling rendah yaitu 3,44. Untuk memberikan hasil pekerjaan yang bersifat *original* atau keaslian dari karyawan, perusahaan harus dapat memberikan peluang dan kebebasan cara untuk karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Beberapa caranya yaitu

memberikan kebebasan berupa fleksibilitas waktu dan kebebasan metode bekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut Hook dan Higgs (2000) fleksibilitas waktu yaitu saat karyawan bebas menentukan jumlah jam kerja yang mereka inginkan dalam setiap harinya, hal ini dapat meningkatkan produktifitas bekerja. Dengan adanya peluang dan kebebasan tersebut dapat meningkatkan kreativitas karyawan untuk menciptakan suatu hal baru yang dapat memiliki nilai lebih serta karyawan dapat menunjukan keaslian pekerjaannya. Sehingga penting bagi perusahaan untuk memberikan kebebasan secara tepat untuk karyawan berupaya melakukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Indikator POS3 pada variabel *perceived organizational support* yang berisikan tentang perusahaan mengabaikan keluhan kesah dari karyawan PT Mitra Konsultansi Indonesia memiliki *mean* paling rendah yaitu 3,98. Berbagi informasi merupakan kunci untuk menghasilkan hubungan yang sukses. Ketika karyawan memiliki komitmen untuk saling berbagi informasi, maka hubungan internal dan eksternal karyawan juga baik. Hal ini sejalan dengan teori dari Miguel dan Brito (2011) mendefinisikan *sharing* adalah suatu komunikasi secara terus menerus antara mitra kerja baik formal ataupun informal dan berkontribusi untuk suatu pengawasan dan perencanaan yang lebih baik. Beberapa cara perusahaan untuk mengatasi keluhan karyawan adalah dengan menyediakan forum *sharing talk* dengan cara mendengarkan usulan, keluhan dan kesah dari karyawan yang bertujuan untuk memecahkan masalah yang sedang terjadi. Hal ini dapat dilakukan seperti perusahaan Gojek yang menyediakan fasilitas *Go-*

Learn yaitu ruang auditorium yang terletak di kantor sebagai ruang kegiatan *sharing talk* untuk membiasakan bertukar ide dan menyampaikan keluhan kesah untuk meningkatkan rasa toleransi antar karyawan.



Sumber: Gojek.com

Gambar 5.1. Go-Learn

3. Indikator PP3 pada variabel *proactive personality* yang berisikan tentang ide-ide yang dapat direalisasikan menjadi kenyataan dapat menimbulkan kebahagiaan yang dirasakan karyawan PT Mitra Konsultansi Indonesia memiliki *mean* paling rendah yaitu 3,45. Berdasarkan hasil *in-depth interview* yang dilakukan oleh peneliti kepada 12 orang karyawan, peneliti mengetahui bahwa PT Mitra Konsultansi Indonesia memang jarang sekali mendengarkan usulan dari karyawan yang menyebabkan timbulnya rasa demotivasi dan karyawan jarang melakukan inovasi-inovasi dalam bekerja. Menurut *Harvard Business Review* terdapat rumus 5A untuk menghargai karyawan, yaitu: *Acknowledge*, *Attribute*, *Assign*, *Award* dan *Asses*. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh PT Mitra Konsultansi Indonesia adalah mengapresiasi setiap kemampuan karyawan dengan cara memberikan pengakuan atau *acknowledge* seperti memberikan pujian atas ide atau usulan yang diberikan dan juga selalu berupaya untuk merayakan keberhasilan yang telah dicapai oleh karyawan. Dengan hal tersebut, dapat meningkatkan rasa senang yang dialami oleh karyawan.

4. Indikator MOW3 pada variabel *meaning of work* yang berisikan tentang pekerjaan yang dilakukan sangat bermakna bagi karyawan PT Mitra Konsultansi Indonesia memiliki *mean* paling rendah yaitu 3,27. Untuk meningkatkan *meaning of work* yang dirasakan karyawan, PT Mitra Konsultansi Indonesia sebaiknya terlebih dahulu membentuk konsep bekerja seperti visi, misi, target dan hasil pencapaian kerja kepada setiap karyawan. Menurut Harpaz & Fu (2002) dalam membentuk *meaning of work* karyawan, memiliki lima konsep cara, yaitu :

1. Membentuk sentralisasi kerja
2. Menentukan hak dan kewajiban
3. Melakukan penilaian hasil kerja secara berkala
4. Menentukan tujuan bekerja
5. Mengidentifikasi peran bekerja kepada setiap karyawan



Sumber: Chevron, Brazil.

Gambar 5.2. The Chevron Way

Hal ini seperti yang dilakukan perusahaan Chevron dengan membentuk konsep perusahaannya dengan sebutan “*The Chevron Way*” yang mempunyai arti “Mencapai Hasil Dengan Cara Yang Benar”. Salah satunya adalah bagian slogan yang dibentuk oleh Chevron sebagai upaya dalam penemuan energi yang terbarukan dan diterapkan sebagai konsepnya dengan nama “*Human Energy*”. Dari slogannya tersebut Chevron memberikan makna bahwa perusahaan ini sangat mementingkan unsur manusia yang ada didalamnya yaitu karyawan. Artinya, perusahaan mengapresiasi segala bentuk keberhasilan yang dilakukan oleh karyawan, selain itu Chevron salah satu perusahaan yang menyarankan karyawan untuk mengambil cuti secara berkala, dimana hampir sebagian besar perusahaan lain sangat khawatir dan tidak menyarankan jika karyawan mengambil cuti lebih dari waktu yang sudah ditentukan. Sehingga, hal ini dapat meningkatkan *meaning of work*.

5.2.2. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Mengaplikasikan model penelitian di industri lain sebagai objek penelitian seperti industri pariwisata, perbankan, manufaktur, penerbangan, keuangan, maupun ritel.
2. Diharapkan untuk mengembangkan batasan-batasan penelitian. Seperti, batasan lama bekerja karyawan diperusahaan yang dijadikan objek penelitian, batasan domisili yang lebih luas, batasan divisi pada departemen tertentu.

Serta, dapat dilakukan untuk membandingkan dua perusahaan yang berada dalam satu industri sekaligus.

3. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya melakukan penelitian dengan menguji seluruh hipotesis jika keadaannya mendukung, karena di penelitian ini sangat terbatas dengan adanya wabah COVID-19.
4. Jika penelitian selanjutnya berhasil mendapatkan lebih dari 100 responden, maka penelitian tersebut dapat menggunakan metode pengukuran olah data selain PLS-SEM yaitu SPSS, AMOS ataupun Lisrel.